الدكتور عامر مصباح

النظرية المعاصرة في تحليل العلاقات الدولية

الطبعة الثانية

مزيدة ومنقحة



رقم النشر: 4.05.4854
رقم ر.د.م.ك(ISBN): 978.9961.0.1004.4
رقم الإيداع القانوني: 2006-3177

فهرس المحتويات

مقدمة

تطور نظرية العلاقات الدولية مرتبط بتطور البيئة الداخلية والخارجية للدول، ونمط وحجم التفاعلات بين اللاعبين في النظام الدولي، وكذا تزايد عدد الفواعل في النظام الدولي كمّا ونوعا. هذه التطورات في العلاقات الدولية سوف تنعكس في شكل أفكار تجريدية أو وحدات تحليلية تهدف إلى صياغة السلوك الدولي في شكل أنماط ومتغيرات؛ الهدف منها المساعدة على الفهم والتحليل وبناء النماذج المساعدة على توجيه وتبصير صانع القرار في مختلف دوائر صنع القرار نحو القرارات الأكثر عقلانية ومساعدته على الإدراك الصحيح للبيئة التي يتفاعل فيها.

إن النظرية بقدر ما فيها من إيجابيات، فإنها تبقى مجرد أفكار خاضعة للصحة والخطأ، وبالتالي يجب ألا تعطى لها الثقة الكاملة في فهم السلوك الدولي خاصة إذا علمنا أن السلوك الدولي في النهاية هو سلوك إنساني تجري عليه كل تعقيدات الحياة الإنسانية غير المتناهية. ومن ثم بمجرد صياغة وحدة جديدة للتحليل تُردف مباشرة بالنقد وبيان مجال النقص فيها، لفسح المجال أمام التطور النظري، وإعمال الفكر في البحث والتطوير. وفي نفس الوقت هذا النقد هو جزء من مصداقية البناء النظري وكذا تعبير عن الوجه العلمي للبناء النظري؛ على اعتبار أن البناء النظري في العلاقات الدولية مثل غيره من حقول المعرفة الاجتماعية الأخرى، لا يتم إلا بعد توجيه النقد للسابق أو يبنى الجديد منه على نقائص الأفكار السابقة وهكذا. بمعنى أن النقد في حقل نظرية العلاقات هو حالة صحية تؤدي إلى تطوير البحث وإبداع الأفكار النظرية الجديدة، واستحداث الصياغات الجديدة في المجال النظري على قدر ما هو جاري في نظيره العملي والمجال الميداني الذي هو مجال متحرك باستمرار.

يتناول هذا الكتاب اتجاهين نظريين حديثين في تحليل العلاقات الدولية هما الاتجاه الوظيفي والاتجاه الكوني. والصفة المشتركة والمميزة لهذين الاتجاهين هي الطابع الاقتصادي لهما، على اعتبار أن الأساس النظري لهما هو أساس اقتصادي؛ بالإضافة إلى التركيز على خاصية التعدد في الفواعل. وذلك انسجاما مع تطور العلاقات الدولية وتقدم العامل الاقتصادي على العوامل الأخرى في العلاقات الدولية في مرحلة معينة. فالاتجاهان هنا يعبران عن تأثير تطور العلاقات الاقتصادية على تطور العلاقات الدولية، وبالتالي تطور النظرية في العلاقات الدولية. ويتبع ذلك، بناء وحدات تحليلية متباينة وفرضيات مختلفة عن نظيرتها في النظريات الأخرى. كما أن الطابع المميز لفرضيات هاتان النظريتان هو الطابع الفني ذو الصبغة التقنية، وتراجع العامل الإيديولوجي الرمزي.

هناك ظاهرتان بارزتان في العلاقات الدولية أثرتا في انبثاق النظريتان الجديدتان وهما الحركة السريعة في وتيرة عملية التكامل في أوربا بعد الحرب العالمية الثانية، والثانية انتهاء الحرب الباردة وظهور ما يسمى بمنظمة التجارة العالمية. فالنظرية الوظيفية هي انعكاس لظاهرة التكامل الدولي، والنظرية الكونية هي انعكاس لظاهرة منظمة التجارة العالمية أو ما يسمى بعولمة الاقتصاد الدولي.

من ناحية أخرى، لابد من التأكيد على أن عمليات التكامل التي أعقبت انتهاء الحرب العالمية الثانية، وعمليات الاقتصاد الدولي التي أعقبت انتهاء الحرب الباردة كلاهما يعدان تطورا للنظام الرأسمالي الليبرالي العالمي. وبالتالي بطريقة أو بأخرى، تتضمن النظريتان أفكار النظام الرأسمالي لكن بصياغات متباينة أو مختلفة؛ وفي بعض الأحيان، بصياغات متطورة، وأحيان أخرى بصياغات جديدة. ومن ثم تعد النظريتان تطورا مرافقا لتطور النظام الدولي ومكوناته وفواعله، الذي يتقدم فيه العامل الاقتصادي على العامل العسكري والسياسي (على الأقل من وجهة نظر أنصار هاتين النظريتين)، وذلك من جراء وجود

فواعل قوية ومؤثرة لا تملك قوة عسكرية كألمانيا واليابان والشركات المتعددة الجنسيات.

إن هذا الكتاب هو تتمة للعمل النظري الذي سبق أن كتبناه تحت عنوان "الاتجاهات النظرية في تحليل العلاقات الدولية". فهو يشمل على اتجاهين نظريين هما: الاتجاه الوظيفي والاتجاه الكوني. ولو أن هذا الأخير لا زال البحث جاريا حوله بسبب حداثته، ولم تستو وحدات تحليله بعد، كما أنه ما زال يعاني من العديد من جوانب النقص ونقاط الضعف. وأحد أسباب ذلك، عدم وضوح معالم النظام الدولي الجديد، وحالة عدم الاستقرار في العلاقات الدولية، وبقاء المؤسسات الناشئة بعد الحرب العالمية الثانية ثابتة دون تجديد. فإذا أخذنا نهاية الحرب العالمية الثانية نجد أنها كشفت بوضوح عن معالم النظام الدولي الجديد يومئذ بإنشاء الأمم المتحدة والمؤسسات المرافقة لها، وظهور الثنائية القطبية في العلاقات السياسية والإستراتيجية الدولية. في حين أنه منذ الإعلان الرسمي عن انتهاء الحرب الباردة في عام 1991 إلى غاية كتابة هذه السطور (سبتمبر 2005) – وهي مناسبة مرور ستين سنة على تشكيل الأمم المتحدة ومناقشة أعضاء الأمم المتحدة في نيويورك موضوع إصلاح المنظمة–، لم تتضح بعد معالم النظام الدولي الجديد بالرغم من ظهور مؤسسات ومنظمات جديدة. ومازالت مؤسسات الحرب الباردة هي العاملة في العلاقات الدولية: الأمم المتحدة، صندوق النقد الدولي، البنك الدولي، الأوبك، منظمة حلف الشمال الأطلسي.

وفي الأخير يعد هذا الكتاب مساهمة إضافية من المؤلف لإثراء مكتبات كليات العلوم السياسية والإعلام، ومساعدة طلبة العلاقات الدولية على فهم نظريات العلاقات الدولية التي تعد مقياسا أساسيا في تخصص العلاقات الدولية. والدافع الذي حفزني على تأليف هذا الكتاب هو فقر المكتبة من مثل هذه الكتب، إذ بالكاد تجد كتابا متخصصا في نظرية العلاقات الدولية. والموجود منها تجد فيه إشارات طفيفة لنظريات العلاقات الدولية، وأغلب الأعمال في

هذا الميدان هي كتب عامة حول العلاقات الدولية بصفة عامة. لذا نريد بهذا العمل والكتاب الذي سبقه، وضع خط جديد لبناء تراكمية متخصصة في نظرية العلاقات الدولية داخل كليات العلوم السياسية والإعلام.

الدكتور عامر مصباح

20 شعبان 1426 هـ

الموافق لـ

24 سبتمر/أيلول 2005.

مقدمة الطبعة الثانية

تندرج الطبعة الثانية لهذا الكتاب في إطار تحديث المعلومات النظرية وزيادة التنقيح وإدخال مزيد من التعديلات وإجراء التصحيحات على الأطروحات النظرية المتضمنة في النظرتين اللتين احتواهما هذا الكتاب. على اعتبار أن التطورات الأخيرة في العلاقات الدولية قد طرحت تحديات جدية أمام الأفكار والافتراضات النظرية المبشرة بعالم يتفاعل بدون وجود حدود جغرافية أو سياسية أو ثقافية أو إيديولوجية؛ وهي الخاصيات التي يمكن أن يتميز بها النظام العالمي في مرحلة ما بعد الحرب الباردة. ويمكن تلخيص هذه التحديات في نقطتين رئيسيتين وهما: رفض الرأي العام الأوربي التصويت على مشروع الدستور الأوربي وتوحيد السياسة الخارجية في عام 2007، كمظهر للوحدة السياسة الأوربية التي كان يطمح إليها الوظيفيون الجدد. والنقطة الثانية هي حدوث الأزمة المالية العالمية في عامي 2009/2008، وإشراف العديد من اقتصاديات الدول على حافة الإفلاس. لقد أظهرت هذه الأزمة أهمية ومركزية الدولة كفاعل محوري في العلاقات الدولية، فيما يتعلق بالقطاعات التي لطالما اعتمد عليها أنصار النظرية الوظيفية/الوظيفية الجديدة وأنصار النظرية الكونية في بلورة وحدات التحليل الخاصة بهم. وبصفة عامة، كلا الحدثين أظهرا استمرار الدولة كفاعل مركزي في النظام الدولي، وأهمية الاعتبارات القومية التي لا يمكن استبدالها بنظيرتها الإقليمية أو العالمية.

تعكس التحديات السابقة المطروحة على النموذجين النظريين، الحاجة لحوار عميق بين مختلف النماذج النظرية في حقل نظرية العلاقات الدولية؛ حتى وإن تباعدت الأسس والافتراضات ووحدات التحليل لكل نموذج. وهذه هي القضية التي كانت محل اعتبار كبير خلال الطبعة الثانية لهذا الكتاب، وذلك عن

طريق القيام بالربط النظري بين النماذج المختلفة وبيان نقاط محل التقاطع والأخرى المختلف حولها. الهدف من وراء كل ذلك، هو بلورة حقل نظرية العلاقات الدولية كحقل مستقل ذاتيا من الناحية المنهجية، متصلا ومستمرا بباقي حقوق المعرفة الاجتماعية الأخرى مثل علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي وعلم الأنثروبولوجيا.

الدكتور عام مصباح
26 جمادي الأولى 1431هـ
الموافق لـ 11 /2010/05م

الاتجاه الوظيفي
في
تحليل العلاقات الدولية

أولا: النظرية الوظيفية السوسيولوجية
تعريف الوظيفية
الوظيفية السوسيولوجية
المقدمات الوظيفية السوسيولوجية
وحدات التحليل للوظيفية السوسيولوجية
نقد الوظيفية السوسيولوجية

أولا: النظرية الوظيفية السوسيولوجية:

أولى بدايات ظهور الاتجاه الوظيفي في تحليل الظواهر الإنسانية، كان في علم الاجتماع. وبالتالي كان الفضل لعلماء الاجتماع الأوائل في صياغة المفاهيم الوظيفية التي اتخذت كوحدات تحليل للبناء الوظيفي. ومن بين هؤلاء العلماء الذين ساهموا في البناء النظري الوظيفي، نجد عالم الاجتماع الفرنسي إميل دوركايم الذي طرح فكرة التضامن الاجتماعي، الذي ينقسم من وجهة نظره إلى تضامن آلي وتضامن عضوي. كما طرح فكرة تقسيم العمل. وكانت هذه المفاهيم هي القاعدة الأولية للبناء الوظيفي النظري.

وفي بداية القرن العشرين إلى الستينيات منه، قام عدد من علماء الاجتماع بتطوير وصياغة مفاهيم النظرية الوظيفية السوسيولوجية في زحمة شهرة النظرية الماركسية، وقيام المجتمعات الاشتراكية والمد الشيوعي عبر العلاقات الدولية. والعامل الذي أعطى دفعا قويا للنظرية الوظيفية هو الانقسام العرقي الحاد داخل المجتمع الأميركي في الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين بين السود والبيض، وقيام الاحتجاجات في الشوارع والإضرابات في كبرى المدن الأميركية. انبثق على إثرها الفكر الوظيفي، وتعميق أهمية التكامل الاجتماعي عبر مستويات التفاعل الاجتماعي بين جميع مكونات المجتمع بدلا من الصراع بينها. وكان على رأس هؤلاء العلماء تالكوت بارسونز كما سيأتي معنا.

وتناولنا للاتجاه الوظيفي في تحليل العلاقات الدولية، سيبدأ من الوظيفية السوسيولوجية، ثم الوظيفية التقليدية في العلاقات الدولية، ثم الوظيفية الجديدة.

تعريف الوظيفية:

تعددت تعاريف العلماء لمصطلح "الوظيفية The Functionalism" كمصطلح مجرد أو كمعنى لبناء نظري معين. كما يرجع تباين تعريفات مصطلح الوظيفية إلى استخدام هذه النظرية في تخصصات علمية مختلفة، من علم الاجتماع إلى علم العلاقات الدولية إلى تخصصات أخرى من المعرفة الاجتماعية. وبالتالي يتدخل نوع الاهتمام العلمي في المحتوى الذي يعطى للمصطلح. ومع ذلك فإننا نورد هذه التعريفات على تباينها لنضع الطالب في صورة حول مصطلح الوظيفية، على اعتبار أن المصطلحات أو المفاهيم هي المفاتيح المساعدة على فهم أي نظرية. وفيما يلي إليك هذه التعاريف:

يرى هوراس كالن Kallen Horace أن: "المعاني المحددة للوظيفية هي: الانتقال والأنماط الدينامية والعمليات والنمو والامتداد والانبثاق".

وقد ذهب مارتندال دون Martindale Don (1961) إلى أن: "معاني الوظيفية تتحدد في الوظيفية بالمعنى الرياضي، والوظيفية في الرياضيات تتمثل في المتغير الذي تتحدد قيمته بواسطة واحد أو أكثر من المتغيرات الأخرى ... والوظيفية بمعنى النشاط المفيد ... والوظيفية خاصية للنشاط الملائم ويتجسد ذلك في العلاقة الموجودة بين الحاجة والنشاط. .والوظيفية كتحديد للنسق والنشاط المبلغ للنسق...".

ويعرّفها روبرت ميرتون Robert Merton بأنها: "تتمثل في تلك النتائج أو الآثار التي يمكن ملاحظتها والتي تؤدي إلى تحقيق التكيف والتوافق في نسق معين".[1]

1 السيد علي شتا، **نظرية علم الاجتماع** الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1993)، ص. 288.

وهناك من يحدد معاني الوظيفية في أنها: "أثر تحدثه الظاهرة حيث لا يكون الأثر مقصودا بالضرورة ممن لهم علاقة. وعلى سبيل المثال قد يفسر امتلاك الزرافة رقبة طويلة تمكنها من التغذية من أوراق الأشجار، ومن ثم فالرقبة تؤدي وظيفة مهمة لبقاء الكائن الحي...".[1]

وهناك من يعرّفها بأنها: "طريقة تحليل نظامية حيث البنى التي يتكون منها النظام والوظائف التي تؤديها تلك البنى ... يفترض هذا المنهج أن لأي نظام سياسي وظائف معينة ينبغي تأديتها إذا أريد أن يستمر النظام. ثم تحدد البنى التي تؤدي تلك الوظائف ويفحص أسلوب أدائها. ثم تؤسس صلات بين أسلوب أداء هذه الوظائف الأساسية ونوع الثقافة السياسية الموجودة في المجتمع...".[2]

وهناك من يعرّفها بأنها: "تركز على الأغراض أو المهام، خاصة تلك المنجزة من طرف المنظمات. بعض النظريات فسرت تطور المنظمات، خاصة المنظمات الدولية كاستجابة لزيادة في عدد المهام المطلوبة الانتباه".[3]

ويمكننا تعريف الوظيفية بأنها: مصطلح يشير إلى نظرية كبرى في علم الاجتماع، ثم طبقت في علوم أخرى كعلم السياسة وعلوم الإعلام والاتصال وعلم النفس، وعلم الإدارة وغيرها من العلوم الإنسانية. وهي تدرس الظواهر الاجتماعية من خلال تحليل وظائفها، أو تدرس المجتمع من خلال تحليل وظائف أنظمته النسقية. وهي تيار محافظ لا ينشد التغيير الراديكالي وإنما إذا كان ولابد من التغيير فيجب أن يكون تغييرا جزئيا في الأنظمة الفرعية للنظام الكلي، لكي لا يختل النظام الكلي. وتؤكد الوظيفية على فكرة التكامل بين أنظمة المجتمع الفرعية للحفاظ على النظام الكلي، ويتحقق التكامل داخل النظام الكلي عبر عملية التنشئة الاجتماعية والمعايير الاجتماعية والأفكار والرموز الثقافية.

---

1 جوفر روبرت و أليستار إدواردز، مرجع سبق ذكره، ص. 179.

2 نفس المرجع السابق، ص. 435.

3 Paul R. Viotti & Mark V. Kauppi, Op. Cit., P. 580.

الوظيفية السوسيولوجية

الافتراضات العامة:

ينطلق التفسير الوظيفي من مجموعة من الافتراضات الأولية التي هي بمثابة المقدمات النظرية للتحليل السوسيولوجي. من هذه الافتراضات، أن المجتمع يشكل بناء اجتماعيا، ويحدد هذا البناء على أنه عبارة عن أنماط ثابتة نسبيا من السلوك الاجتماعي المتفاعل على نحو متكامل. وداخل البناء الكلي، هناك أبنية جزئية مهمة في التحليل الوظيفي مثل الأسرة والدين والسياسة والاقتصاد؛ تتفاعل هي الأخرى بشكل وظيفي على أساس تقوم بوظيفة وتتلقى حاجة.

ويقضي الافتراض الثاني بأن كل عنصر من عناصر البناء الاجتماعي يفهم من خلال تحليل وفهم وظيفته الاجتماعية التي يقوم بها وهي تمثل في نفس الوقت مبرر وجوده. وتعني الوظيفة في جوهرها تلك النتائج أو الآثار التي تترتب عن سلوك اجتماعي معين تمتد لقطاع معين من المجتمع أو لجميع قطاعاته ككل. ومن ثم فإن كل جزء من المجتمع له وظيفة واحدة أو أكثر هامة، وهي تمثل شرطا ضروريا في استمرار المجتمع. بمعنى آخر، أن المجتمع الإنساني كنظام اجتماعي هو قائم في جوهره على التفاعل الوظيفي الكلي، وبين مكوناته الفرعية، بشكل يؤدي إلى خلق صف من الحاجات التي لا يمكن إشباعها إلا من خلال هذا التفاعل الوظيفي.

من ناحية أخرى، يقوم المجتمع كنسق أو نظام اجتماعي كلي على فكرة التوازن في التفاعلات الوظيفية، سواء من حيث أداء الوظائف أو من حيث إشباع الحاجات. لا يحدث مثل هذا التوازن من فراغ، وإنما يتم ذلك من خلال ضرورة توفر التفاعلات والعلاقات المتبادلة بين الأنساق الفرعية في شكل متكامل لا متصارع. فعلى سبيل المثال، كما يحتاج المجتمع إلى إشباع

حاجاته من الأمن وتوفر الغذاء، كذلك هو بحاجة لإشباع حاجاته من الثقافة والمعرفة والتربية عبر النسق التربوي ومؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة؛ كما هو مؤكد عند علماء النفس الاجتماعي أيضا.[1]

رواد الوظيفية السوسيولوجية

تزعم الوظيفية السوسيولوجية مجموعة من العلماء والباحثين في علم الاجتماع المعاصر، من بينهم عالم الاجتماع ماليوفسكي برونسلو Malnowski Bronislaw، الذي ولد في عام 1884، وتوفي في عام 1942. وقد بلور أفكاره الوظيفية من خلال مجموعة من المؤلفات التي من بينها "الثقافة في معارف العلوم الاجتماعية Culture In Encyclopedia of" Social Science، وكتاب "ديناميكيات ثقافة التغيير The dynamics of Culture Change" وقد نشر عام 1945، وكتاب "مغامرون عرب المحيط الهادي، Argonauts of The Western Pacific" وقد نشر هذا الكتاب عام 1922.

وبالرغم من الميول الأنثروبولوجية لـ ماليوفسكي برونسلو، إلا أنه طرح العديد من الأفكار الوظيفية في أعماله العلمية. فتحليله الوظيفي الاجتماعي قائم على التسليم ابتداءً بأن الإنسان يحتاج للغذاء والإنجاب والمأوى وغيرها من الحاجات الاجتماعية الأساسية للإنسان، وبناءً على ذلك تبدأ دوافع الإنسان تتبلور فزيولوجيا ثم يعاد بناؤها على أساس العادة المكتسبة عبر عمليات التنشئة الاجتماعية؛ التي تؤدي في نهاية المطاف إلى تشكيل الأنساق الثقافية والنظمية داخل المجتمع ككل. لذلك، الثقافة في نظره هي ظاهرة رمزية أساسية في

1 كمال الدسوقي، النمو التربوي للطفل والمراهق (بيروت: دار النهضة العربية، 1979)، ص ص. 335 39.

التنظيمات الاجتماعية وحتى في التكنولوجيا، ويتم فهمها باعتبارها الجهاز الشرطي الذي يتم فيه التمرين على مهارات ومعايير إدماج الطبيعة الإنسانية ضمن الأنساق الاجتماعية والنماذج السلوكية المقبولة اجتماعية وتحمل المضمون الرمزي والقيمي للمجتمع. أما من ناحية الترتيب النسقي لحياة الإنسان، فإنه يرى أن الإنسان لا يواجه المصاعب مفردا داخل المجتمع، ولكنه منظم ضمن أسر ومجتمعات محلية وقبائل –كأنساق فرعية– تخضع السلطة والزعامة فيها للتنظيم الثقافي المسيطر، أي أنها محددة ثقافيا. كما أن نسق الإنتاج والتوزيع والاستهلاك يجب أن يمارس وينفذ حتى على مستوى المجتمعات المحلية الأكثر بدائية. بصفة عامة، يؤكد مالينوفسكي في تحليله الوظيفي للنسق الاجتماعي على وظيفة الثقافة الرمزية داخل المجتمع.[1]

من ناحية أخرى، استخدم ماليوفسكي برونسلو مصطلح "النظام"، كأداة تحليل في التفسير الوظيفي لعمليات التفاعل بين المستويات المختلفة. وتعني كلمة "النظام" بالنسبة إليه، أي جماعة اجتماعية تؤدي وظيفة اجتماعية ظاهرة، أو تشبع حاجة اجتماعية مستترة. وإذا ما أسقط هذا المفهوم على ظاهرة الثقافة، فإنه يمكن تقسيم النشاط الثقافي العام للمجتمع إلى وحدات تنظيمية متميزة، بحيث يطلق على كل وحدة من هذه الوحدات مصطلح النظام، وهذه النظم هي العناصر الثقافية المتفاعلة وظيفيا، التي تخضع للبحث والدراسة العلمية. وبالتالي يمكن اعتبار الثقافة كجهاز وظيفي يعمل على إشباع الحاجات والمستلزمات الوظيفية المتعددة، مثل تحقيق التكامل والانسجام الاجتماعي وردم الفوارق القيمية والإيديولوجية وتلطيف حدة الصراع وتنظيم المنافسة وتهذيبها بين الوحدات المختلفة المكوّنة للنظام. ويتألف النظام عنده من ست وحدات جزئية هي:

---

1 سيد علي شتا، <u>نظرية علم الاجتماع</u> (الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1993)، ص. 292.

1ـ الميثاق: والذي يتضمن الأغراض والغايات التي يسعى وراءها النظام والقيم التي يحملها، بشكل يعمل بفعالية باتجاه توجيه السلوك الإنساني داخل المجتمع. بمعنى آخر، يمثل الميثاق القواسم التي ترتكز عليها قواعد لعبة التفاوض والمساومة بين أعضاء المجتمع.

2ـ العاملون: يشير المكوّن الثاني في النظام إلى مجموعة الأعضاء الذين يتفاعلون بينهم على أساس إشباع الحاجات وأداء الوظائف، بشكل يصبح سلوكهم تتحكم فيه الغاية من وجود النظام. إن المحرك الأساسي لسلوك العاملين نحو الغايات هو المهارات الاجتماعية والامتيازات والمكافآت التي يمنحها النظام وبعض مبادئ السلطة.

3ـ القواعد والمعايير: وتعبر عن مجموعة المبادئ الأخلاقية والفنية والقانونية المقبولة أو المفروضة على الأعضاء، على أساس مهاراتهم وسلوكهم في الجماعة. من ناحية أخرى، تشير قواعد ومعايير النظام إلى محددات تنظيم السلوك الوظيفي للأعضاء، التي تصبح عبر العادة لغة التفاعل الوظيفي تتحكم في السلوك الاجتماعي بشكل آلي.

4ـ الجهاز المادي، والذي يشمل جميع مكونات البيئة الفيزيقية للنظام، سواء الموجودة فيها بالطبيعة مثل الهواء والجغرافيا والمناخ والتربة، أو الموجودة بفعل تدخل الإنسان مثل الطرق والتنظيم العمراني والتكنولوجيا والآلات ونمط الإنتاج ومستوى التطور الصناعي وغيرها.

5ـ الأنشطة، يشير هذا المكوّن في النظام إلى مجموع السلوكيات التي تعكس مبرر وجود النظام واستمراره في نظر أعضائه، مثل تنظيم الثروة وتوزيع العمل، والتخصص الوظيفي، والمراسيم الرمزية.

6ـ الوظائف، والتي تعني النتائج الفعلية للتفاعل الوظيفي التي يسعى وراءها النظام والعاملون فيه، مثل وظائف التربية والتعليم والتنشئة الاجتماعية والصحة وتوفير الغذاء وكل الشروط الضرورية للوجود الإنساني واستمرار النظام.

كما قام ماليوفسكي برونسلو بتحديد بعض النظم الأساسية المكوّنة للمجتمع (هذه النظم هي أيضا موضوع لعلم الإنثروبولوجية[1])، والتي تقوم بأداء الوظائف وإشباع الحاجات الاجتماعية المختلفة. ومن هذه النظم: نظام الأسرة، ونظام الزواج، ونظام القرابة، والتي تقوم بوظيفة إشباع حاجة التناسل والإنجاب وتنظيم النوع الإنساني وغيرها. والنظم المهنية والفنية التي تقوم بوظيفة إشباع حاجة تسهيل حياة الأفراد في المجتمع وتنظيمها. أما النظم السياسية والدينية فتقوم بإشباع حاجات التكامل بين مختلف الأنظمة والجماعات الاجتماعية والأفراد في المجتمع، من حيث الإدراك الاجتماعي وطريقة تنظيم السلطة والتسامح حول الاعتقادات.[2]

ومن الناحية المنهجية، فإننا نجده يرفض فكرة التجزئة والتفكيك في تحليل الظواهر الاجتماعية، على اعتبار أن الظواهر الاجتماعية تؤدي وظائف معينة ضمن نسق اجتماعي معين، بشكل متكامل. فبالنظر إلى ظاهرة الثقافة، فإنه يرى أنها تؤدي وظيفة إشباع حاجات عضوية نفسية ورمزية عالمية للأفراد. ويوضح ذلك بقوله: "يجب أن تفهم على أنها وسيلة لغاية، أي بالمعنى الآلي أو الوظيفي".[3]

الرائد الآخر الذي ساهم في صياغة مفاهيم النظرية الوظيفية السوسيولوجية وكان أكثر وضوحا وعمقا في تحليله، هو عالم الاجتماع روبرت ميرتون

---

1 محمد الجوهري، الأنثروبولوجيا: أسس نظرية وتطبيقات عملية (د. م.: دار المعرفة الجامعية، 1999)، ص ص. 828 – 91.

2 علي عبد الرزاق جلبي، **الاتجاهات السياسية في نظرية علم الاجتماع** (دار المعرفة الجامعية، دون ذكر مكان النشر، 1999)، ص ص. 190 ــ 95.

3 ريتشارد كليز، مايكل تومبسون، وأرون ويلدفسكي، نظرية الثقافة، تر. علي سيد الصاوي، مر. وتق. الفاروق زكي يونس (الكويت: مطابع الرسالة، 1997)، ص. 289.

Robert Merton. فهو أحد منظري النظرية الوظيفية الأوائل والرئيسيين، بلور أفكاره الوظيفية من خلال الكتب التي نشرها؛ والتي منها كتاب "النظرية الاجتماعية والبناء الاجتماعي Social Theory & Social Structure". والكتاب الثاني بعنوان: "الوظائف الظاهرة والكامنة Manifest and Latent Functions".

وقد طرح روبرت ميرتون Robert Merton –من الناحية المنهجية– ثلاثة افتراضات أساسية هي بمثابة الصعوبات المنهجية التي تواجه التحليل الوظيفي لظواهر الاجتماعية، وفي نفس الوقت تشكل محاور مركز الاهتمام الوظيفي. وهذه الافتراضات هي كالتالي:

1ـ افتراض الوحدة الوظيفية للمجتمع Functional Unity of Society. يتضمن هذا الافتراض فكرة أن المعتقدات المقننة (العناصر الثقافية) أو الأساليب الموحدة (الأدوار والنظم والنشاط الاجتماعي)، تعتبر وظيفة بالنسبة للنسق الثقافي أو الاجتماعي ككل، تترابط وتتفاعل فيما بينها وظيفيا وتحافظ على تكامل النسق ككل. لكن المشكلة التي تعترض هذا الافتراض هي عدم عموميته على المجتمعات الصناعية الأكثر تعقيدا وتخصصا وتوزيعا للعمل. بالإضافة إلى أنه يمكن أن لا تكون بعض العناصر تتمتع بالخاصية الوظيفية، بالنسبة للنسق الاجتماعي ككل، وإنما تكون وظيفتها جزئية في المجتمعات الصناعية. وبالتالي أي حكم يطلقه عالم الاجتماع، بأن عنصرا معينا يقوم بدور ووظيفة ضمن النسق الاجتماعي، لابد أن يوضح الجزء الذي يؤدي نحوه هذا العنصر تلك الوظيفة؛ وهذا يعني بطريقة أخرى أنه ليس حكما عاما. ومن الأمثلة الشائعة في ذلك، القول بأن الدين يؤدي وظيفة التماسك الاجتماعي داخل المجتمعات الإنسانية هو ليس حكما عاما، إذا ما سحب على حالة ايرلندا الشمالية، التي يسود فيها انقسام ديني ترتب عنه حرب ضروس امتدت مئات السنين؛ وكذلك لا ينسحب على المجتمعات التي تتميز بالانقسام الديني العميق مثل الهند والصين.

2ـ افتراض الوظيفة الشاملة Universal Functionalism: يعني هذا الافتراض أن كل عنصر يؤدي بالضرورة وظيفة إيجابية داخل النسق الاجتماعي. لكن ما يعترض هذا الافتراض هو أنه ليس كل العناصر داخل النسق الكلي تؤدي وظيفة إيجابية بل ربما يكون بعضها يعمل كمعوق وظيفي Dysfunctional، يحول دون الأداء الوظيفي الجيد للنسق كما يعتقد روبرت ميرتون. وعندئذ تصبح العوائق أو العيوب الوظيفية تولد نتائج غير وظيفية أو تعمل في اتجاه معاكس للوظائف الإيجابية للنسق الكلي. ومن الأمثلة على ذلك، عندما ترتفع مستويات البطالة إلى درجات عالية في المجتمعات الصناعية التي تعتمد في تطورها الاقتصادي على القدرة العالية في الاستهلاك، فإنها تؤدي إلى الركود الاقتصادي بسبب شح السيولة لدى المستهلكين في استعياب الحجم الفائض من الإنتاج. وهنا يمكننا القول أن البطالة تمثل عيبا وظيفيا في النسق الكلي. كذلك وجود الانقسامات الطائفية والعرقية داخل المجتمعات العربية، مثل الانقسام بين الشيعة والسنة (في العراق واليمن)، يعمل كعيب وظيفي نحو الاستقرار والتكامل السياسي المحلي وربما الإقليمي.

3ـ افتراض الضرورة الوظيفية Necessity Functionalism: يتضمن هذا الافتراض فكرة المستلزمات الوظيفية، والتي تعني أن هناك وظائف أساسية يجب تحقيقها من أجل استمرار النسق. كما يتضمن فكرة ضرورة وجود الأشكال الاجتماعية والنظم والأساليب التي يتم عبرها إنجاز الوظائف. إن هذا الافتراض يشير إلى المستوى الضروري الواجب توفره من إنجاز الوظائف حتى يستمر النسق، مثل توفر الأمن. إذ لا يمكن تصور نسق معين يتفاعل وظيفيا في ظل وجود اضطرابات سياسية أو حروب أهلية مثل الحرب الطائفية القاسية في العراق عام 2006، والحرب بين الحكومة اليمنية والمتمردين الحوثيين في عام 2010/2009.

بالإضافة إلى ما سبق، طرح روبرت ميرتون أيضا فكرة الوظائف الظاهرة Manifest Functions والوظائف الكامنة Latent Functions، والتي تشير إلى

أن هناك عناصر في النسق الاجتماعي تحقق وظائف مقصودة ومعلن عنها وهي السبب المباشر والجوهري في وجود النسق في حد ذاته؛ وهناك وظائف أخرى يتم القيام بها لكنها ليست مقصودة في حد ذاتها.[1] الحقيقة أن التمييز بين نوعي الوظائف له نتائجه المنهجية في التحليل الوظيفي للظواهر الاجتماعية، بحيث تساعد الباحث على تحديد وتحليل تلك السلوكيات التي يبحث عنها النسق بشكل مقصود والسلوكيات الأخرى الجانبية المرافقة لها. وتتحدد الوظائف الظاهرة في النتائج الموضوعية التي تحدثها سمة اجتماعية أو ثقافية أو سياسية أو دينية معينة، تلك النتائج التي تفرض على الأفراد تبنيها والتكيف معها، فهي إذن نتائج يتوقع الأفراد حدوثها. أما الوظائف الكامنة فتتحدد في النتائج غير المقصودة وغير المقررة أصلا لكنها موجودة وتؤثر في سلوك وتوقعات النسق.[2] بمعنى آخر، تكمن الوظائف الكامنة في النتائج غير المعلن عنها في أهداف النسق بشكل رسمي وإنما تتوخى عند وضع الأهداف، أو تدرك فقط لاحق عندما يتفاعل النسق وظيفيا. ومن الأمثلة التطبيقية لهذا التصنيف، نجد أن الوظيفة الظاهرة للاستهلاك هي الانتفاع المتعدد الأشكال بالنسبة للمموّن والمستفيد، بينما الوظيفة الكامنة لهذه الظاهرة هي تحقيق الهيبة وتأكيدها وكذلك توفير مناصب الشغل وتحريك الاقتصاد وزيادة ثروة النسق والمحافظة على أسلوب معين في الحياة.

أما عند تحليل روبرت ميرتون لظاهرة النظام السياسي، فقد طرح فكرة "البدائل الوظيفية Functional Alternatives". وتعني أن تحقيق الحاجات الوظيفية للجماعات المختلفة مثل رجال الأعمال وجماعات الضغط وحق الأفراد، يجب ألا يتوقف على النظام السياسي وحده، وإنما هناك بدائل متنوعة

---

1 علي عبد الرزاق جلبي، <u>**الاتجاهات السياسية في نظرية علم الاجتماع**</u> (دار المعرفة الجامعية، دون ذكر مكان النشر، 1999)، ص: 190 ـ 99.

2 علي عبد الرزاق جلبي، مرجع سبق ذكره، ص: 200 ـ 217.

لإنجاز هذا الإشباع. وهو المعنى الليبرالي الكامن وراء النظر للدولة كحكم وسط في اللعبة التنافسية وترك الفرص لانتفاع مكونات النسق من بعضها البعض عبر التفاعل الوظيفي. ويمكننا القول في هذه النقطة، أنها مشتركة بين النظرية الوظيفية والنظرية الليبرالية كما هو مؤكد عند أنصارها.[1]

لكن بالرغم من جوانب الجذب في التحليل الوظيفي، خاصة تلك المتعلقة بأنه قادر على احتواء وتغطية جميع النشاط الإنساني داخل النسق، إلا أن ذلك لا يعمل دائما وفق التوقعات المرغوبة. وهنا يتحدث روبرت ميرتون عن مفهوم المعوقات أو العيوب الوظيفية Dysfunctions والتي يعرّفها بأنها: "تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها والتي تحد من تكيف النسق أو توافقه". أو تلك أنماط السلوك التي تعمل بالاتجاه المناقض للتفاعل الوظيفي، والتي في بعض الأحيان تكون نتائج طبيعية مشتقة من التطورات التي تجري داخل المجتمع. والمثال العملي الذي يطرحه لتوضيح هذا المفهوم هو أن التمييز العنصري في المجتمع (كالذي كان سائد في المجتمع الأميركي إلى غاية ستينيات القرن العشرين وأيضا في جنوب إفريقيا إلى غاية نهاية الثمانينيات من نفس القرن) يعد معوقا وظيفيا في مجتمع يدعو إلى الحرية والمساواة والعدالة ويعلي من معاني الديمقراطية ومناقب العالم الحر. فهو يقول في هذا الإطار: "إن مفهوم المعوقات الوظيفية بما يتضمنه من ضغط وتوتر على المستوى البنائي، يمثل أداة تحليلية هامة لفهم ودراسة الديناميكيات والتغير . . .".[2] وهذا يعني من الناحية المنهجية، أن العيوب الوظيفية ليست نقصا ذاتيا في التحليل الوظيفي بقدر ما توفر الحل لمعالجة بعض الأشكال السلوكية غير الوظيفية التي هي موجودة في

---

1 Tim Dunne, «Liberalism, » In The Globalization of World Politics : An Introduction to International Relations, ed John Baylis and Steve Smith, 2nd (New York: Oxford University Press, 2001), pp. 165-67.

2 نيكولا تيماشيف، **نظرية علم الاجتماع: طبيعتها وتطورها**، تر. محمود عودة وآخرون (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1997)، ص ص. 320–38.

المجتمع، وتوفير الإجابات النظرية الكافية عليها. في نفس الوقت، طرح فكرة العيوب الوظيفية هو في جوهره توفير الإجابة على أطروحة الصراع الطبقي المطروحة من قبل الماركسية[1] وفكرة الاستغلال المطروحة لاحقا من قبل أنصار النظرية التبعية[2] في العلاقات الدولية.

الرائد الثالث الذي ساهم في بناء النظرية الوظيفية السوسيولوجية هو دون فان برج Den Van Berg. وقد تمثلت مساهمته في كتابه "الجدلية والوظيفية Dialectic & Functionalism" والذي نشر في عام 1960. وقد جمع في هذا الكتاب أفكاره حول التحليل الوظيفي للظواهر الاجتماعية التي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1- اعتبار المجتمع نسقا كليا مؤلفا من مجموعة من الأجزاء المتكاملة فيما بينها بنائيا، والمترابطة وظيفيا حتى يحقق النسق أهدافه.

2- اعتمادية العملية الاجتماعية، بسبب وجود تعدد في العوامل الاجتماعية، وتبادل في تأثير العملية الاجتماعية بين الأنساق الفرعية. بمعنى أن تفاعل النسق الوظيفي هو في اعتماد متبادل وليس في حالة صراع.

3- تخضع الأنساق الاجتماعية لحالة من التوازن الديناميكي في التفاعل الوظيفي، من خلال حالة الاستجابة التلاؤمية لمتطلبات التغيير الخارجي، كزيادة التخصص الوظيفي والتوزيع في العمل بشكل يسع جميع مطالب الإشباع الوظيفي في المجتمع وبشكل متوازن بما يساعد على التكامل النسقي والاستمرارية في العملية الوظيفية.

---

1 عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع: النشأة والتطور (بيروت: دار المعرفة الجامعية، 1999)، ص ص. 221 -25.

2 Frans J. Schuurman, "Introduction: Development Theory in The 1990s," In Beyond The Impasse: New Directions In Development Theory, ed. Frans J. Schuurman (Great Britain: Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn, 1996), pp. 06 - 14.

4- يمكن أن تحدث التوترات والانحرافات والقصور الوظيفي داخل النسق (والمعبر عنها بالعيوب الوظيفية عند ميرتن)، غير أنها تحل نفسها بنفسها وصولا للتكامل والتوازن. وبذلك تكون هذه التوترات حالة صحية كانعكاس للتطور الذي يحدث داخل النسق من حين لآخر.

5- يحدث التغيير بصفة تدريجية تلاؤمية أكثر مما يحدث بصفة فجائية؛ على عكس ما يعتقد الماركسيون.[1] إن التغيير حالة طبيعية للزيادة المتنامية في تقسيم العمل والتراكم المتأتي في الحاجات، بحيث أنه في حالة التفاعل الوظيفي العادي سوف يتم الاستجابة لمثل هذه المتطلبات المتجددة.

6- يأتي التغيير من مصادر ثلاثة رئيسية تتمثل في: تلاؤم النسق وتكيفه مع التغيرات الخارجية، والنمو الناتج عن الاختلاف الوظيفي والثقافي، والتجديد والإبداع من جانب أفراد المجتمع وجماعاته. والمحصلة النهائية، أن التغيير يعني أن التفاعل الوظيفي يستجيب بشكل متسق للتغيرات التي تحدث داخل النسق، دون الإضرار بالشكل العام لعمل النسق.

7- يتمثل العامل الأساسي من أجل خلق التكامل الوظيفي الاجتماعي، في الاتفاق العام حول القيم الاجتماعية العليا والمضمون الثقافي المحمول بواسطة الأنساق الفرعية. بمعنى أن التكامل هو تكامل القيم الذي ينعكس على التكامل الوظيفي الاجتماعي.[2]

أثريت مساهمة دون فان برج من خلال الأعمال التي قام بها ليفي ماريون Levy Marion، في كتابه المشهور "بنية المجتمع The Structure of Society"، والذي نشر في عام 1952. لقد بلور صيغته الوظيفية في التحليل من

1 جورج لاباساد ورينيه لورو، <u>**مقدمة في علم الاجتماع**</u>، تر. هادي ربيع، ط. 2 (بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1986)، ص. 88.

2 السيد علي شتا، <u>**نظرية علم الاجتماع**</u> (الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، 1993)، ص ص. 292_99.

خلال الأفكار التي طرحها في كتابه المشار إليه سابقا؛ والتي منها فكرة "المتطلبات الوظيفية" للمجتمع. تتحدد المتطلبات الوظيفية بالنسبة إليه في مفردات من قبيل تمايز الدور الاجتماعي وتحديده، ونمط وضرورة الاتصال، والتوجيه المعرفي المشترك داخل النسق، والأهداف المشتركة، والتغيرات العاطفية للمنظمة، والتنشئة الاجتماعية والضبط الفعال لأشكال السلوك، والتنظيم المعياري للوسائل.

من ناحية أخرى، قام ليفي ماريون بإقامة علاقة بين تمايز الأدوار الاجتماعية وتمايز المجتمعات بناء على متغيرات إمبريقية وهي: السن، الجيل، الجنس (ذكر/أنثى)، الوضع الاقتصادي، النفوذ السياسي، الدين، طرق التفكير، البيئة غير البشرية، والتضامن.[1] والمعنى المقصود من وراء ذلك، أن تمايز الأدوار قائم على هذه العناصر أو المتغيرات التي يقوم عليها التفاعل الوظيفي. ففي المجتمعات البدائية يختلف التفاعل الوظيفي عن المجتمعات الصناعية، بناء على الاختلاف في المتغيرات المشار إليها سابقا.

وقد حاول الوظيفيون بناء نظريتهم على أسس إمبريقية، من خلال إقامة دراسات ميدانية تعتمد على الملاحظة وجمع المعلومات وتحليل العلاقات، ثم صياغة البناءات النظرية في شكل وحدات تحليل. ومن الذين ساهموا في هذا المجال نجد عالم الاجتماع أر. راد كليف ـ براون A. R. Radcliffe-Brown، الذي ولد في عام 1881، وتوفي في عام 1955. ومن أهم مؤلفاته: "سكان جزيرة أندامان The Andaman Islanders" والذي صدر في عام 1922؛ وكذلك مقال: "حول العلاقات المرحة On Joking Relations"؛ ومقال بعنوان: "التتابع الأبوي والأموي".

---

1 السيد علي شتا، مرجع سبق ذكره، ص ص. 300 –14.

ففي كتابه "سكان جزيرة أندامان"، حاول راد كليف بناء تحليله الوظيفي انطلاقا من دراسة النظام الاجتماعي لسكان جزيرة أندامان؛ وذلك بتحليل العادات الاحتفالية لسكان هذه الجزيرة من منظور وظيفي. وهذا يعني القيام بتحليل مكوناتها وملاحظة تأثيرها على عمل النظام في إشباع الحاجات، مما يعني تحليل هذه العناصر في إطار نسق وظيفي تترابط ضمنه في سلسلة من الوظائف. وعند طرح التحليل الوظيفي ضمن النسق، فهذا يعني القيام بالتحليل الوظيفي البنائي. إنه التحليل الذي يركز على بيان ديناميكيات البناء في إنتاج الوظائف أو المخرجات الوظيفية. وما يميز هذا النموذج من التحليل عن التفسير البنيوي، هو أن الأول يركز على النتائج المترتبة عن البنية، في حين يركز الأخير على جوهر البنية في حد ذاتها.

من ناحية أخرى، يرى أ. ر. راد كليف ـــ براون أنه من أجل استمرار أي نظام اجتماعي في التفاعل الوظيفي، لابد من استمرار شروط وجوده وبقائه والمحددة من حيث الجوهر في إنتاج الوظائف والقدرة عى التكيف واحتواء جميع متطلبات العمل الوظيفي الناتجة أساسا عن التغيرات العميقة التي تحدث في المجتمع؛ مثل زيادة عدد السكان والتوسع في النشاط الصناعي والزيادة الحادة في الحاجات والتوازن بين الحاجات والوظائف. بمعنى آخر، ألا تتفوق الحاجات على الوظائف المنتجة، فتتحول الأولى إلى عيوب وظيفية تعوق استمرار التفاعل الوظيفي داخل النسق.

وفي مقاله: "التتابع الأبوي والأموي"، حاول أ. ر. راد كليف ـــ براون صياغة قانون سوسيولوجي من منظور وظيفي، وذلك من خلال اعتباره الحياة الاجتماعية البشرية تتطلب هيكلة العلاقات الاجتماعية بشكل تتحدد فيها حقوق وواجبات الأعضاء وتتقلص معها الصراعات بين مكونات النسق، التي إذ لم تجد طريقها نحو الحل؛ فإنها تنذر بتدمير البنية الوظيفية نفسها (النسق الاجتماعي). المعنى الذي يقصده من وراء هذه الفكرة، هو توفير الفرص

المتكافئة لجميع مكونات النسق في التعبير عن حاجاتها الضرورية بطريقة سلمية، والتقليص من فرص وجود قطاعات من المجتمع تتفاعل خارج النسق الكلي كعيوب وظيفية؛ كوجود مثلا السود في جنوب إفريقيا خارج الانتفاع الاقتصادي والسياسي في ظل نظام الميز العنصري أو وجود العديد من قادة المعارضة في السجون في ظل الأنظمة الاستبدادية.

وفي مقاله: "حول العلاقات المرحة On Joking Relations"، يرى أ. ر. راد كليف ــ براون أن المرح له وظيفة تلطيف الصراع في المجتمعات التي تتميز بالانقسامات الإثنية أو الاجتماعية والاقتصادية، بحيث يعمل على إضفاء معاني الأمل والسرور والرضا بالحياة الاجتماعية السارة للفئات الاجتماعية المختلفة. الحديث عن أشكال الفرح داخل المجتمعات يعني إسقاط التفسير الوظيفي على موضوعات علم الإنثروبولوجيا،[1] بحيث أن هذا الأخير هو الذي يتتبع العادات والقيم الثقافية والأشكال المختلفة ومحتوياتها الرمزية، وتأثيرها على النظام الاجتماعي ككل. والنتيجة التي يريد الوصول إليها هي الوظائف الظاهرة والكامنة وراء الأشكال المختلفة للمرح في تحقيق التكامل والتلاحم الوظيفي للنسق. وهذا لتأكيد دور التفسير الوظيفي-البنائي في التحليل السوسيولوجي، وذلك من خلال اعتقاده أن استمرار وجود النسق الكلي يعتمد عى تفاعل العلاقات الوظيفية بين الأجزاء إلى حد كبير.[2]

يضاف إلى المساهمات السابقة، مساهمة أرثر ستشكومب Arthur L. Stinchcombe في دعم البناء النظري للوظيفية السوسيولوجية من خلال كتابه: "بناء النظريات الاجتماعية Constructing Social Theories". في هذا الكتاب، حلل أرثر ستشكومب الظواهر الاجتماعية تحليلا وظيفيا من خلال

---

1 محمد حسن غامري، مقدمة في الأنثروبولوجيا العامة "علم الإنسان" (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1991)، ص. 84-99.

2 علي عبد الرزاق جلبي، مرجع سبق ذكره، ص ص. 190 ــ 92.

شرح الأسباب المؤدية إلى النتائج. وبناءً على ذلك، وضع ست سلاسل ممكنة للسببية، كل حلقة منها تفضي إلى الحلقة اللاحقة من النتائج وهي: التطور البيولوجي يودي إلى التطور الاجتماعي، الذي يؤدي بدوره إلى التخطيط الفردي والجماعي من أجل تحقيق النتائج المفضية إلى إشباع الحاجات المختلفة، إشباع الحاجات تؤدي بدورها إلى المكافأة الاجتماعية الناجمة عن أداء العمل؛ وهي تعني تحقيق إشباع الغير. ويمكن اختصار هذه السلسة في ثلاثة أنماط أساسية هي: التخطيط الواعي والتقوية السلوكية والانتقاء البيئي.

يتعلق النمط الأول المتمثل في التخطيط، بتصميم النماذج السوكية التي تربط بين المقدمات والنتائج وتترتب عنها توقعات الحصول على إشباعات معينة؛ على خلفية الافتراض العام الذي يقضي بغرضية السلوك الإنساني. وهو افتراض مركزي في التحليل الوظيفي.

أما النمط الثاني المتمثل في التقوية السلوكية —المعبر عنه من قبل أنصار نظرية التعلم الاجتماعي في علم النفس الاجتماعي "بالتعزيز"—،[1] يتجسد في سلوك التعزيز للفعل الذي يترتب عنه نتائج سارة بالنسبة للآخرين الذين يكافئون، وبالتالي سوف يعززون السلوك المماثل في المستقبل. فالأم كثيرا ما تتعلم ما يحب أولادها أكله بواسطة رد فعلهم عن تناول طعام معين. لكن عملية التعليم هذه تفترض مسبقا ليس فقط أن تعترف الأم بالصلة بين الفعل والنتيجة، ولكن أيضا أن الأم تقصد تلك النتيجة على افتراض من الوظيفيين أن السلوك الإنساني غرضي وليس عشوائيا.

يتمثل النمط الثالث في الانتقاء البيئي، والذي يظهر فيه أرثر شتشكومب متأثرا بفكرة البقاء للأصلح لداروين. يتضمن ذلك فكرة أن العناصر والأنساق

1 Larry A. Hjelle & Daniel J. Ziegler, Personality Theories : Basic Assumptions, Research, and Applications, 3rd ed. (New York: McGraw-Hill International Editions, 1992), pp. 373-79.

التي لا تؤدي وظائف أو تتوقف عن أدائها تزول وتتلاشى من تلقاء نفسها، بمعنى أن بقاء النسق واستمراره متوقف إلى حد بعيد على الوظائف التي يقوم بها والحاجات التي يشبعها. ومن الأمثلة على ذلك في المجال الاقتصادي، أن الشركات التي تثبت قوتها على إدارة المنافسة والبقاء داخل لعبة التنافس أكثر من الشركات الأخرى، سوف تستمر في البقاء مادام أنها مستمرة في الأداء الوظيفي؛ على عكس الشركات التي تتوقف عن القيام بوظيفة المنافسة وتعجز عن التجاوب بإيجابية مع متطلبات السوق الاقتصادية، فإنها تحل آليا أو تقدم هي بذاتها على حل نفسها وإنهاء عملها. الإقدام على الحل والإيقاف عن النشاط هو سلوك طبيعي ناتج عن الأداء الوظيفي والتفاعل بإيجابية مع متطلبات قواعد السوق؛ وهكذا باقي الأنساق الاجتماعية الأخرى ضمن النظام الاجتماعي الكلي.[1]

من الرواد الآخرين الذين ساهموا أيضا ي بناء التفكير الوظيفي السوسيولوجي وبلورة وحدات تحليله، نجد جون إلستر John Elster، الذي ركز على الجوانب التقنية في التحليل الوظيفي وذلك من خلال مؤلفه الذي يحمل عنوان "دراسات في العقلانية واللاعقلانية Studies In Rationality And Irrationality". فقد وضع جون إلستر خمسة معايير محددة وضابطة للتفسير الوظيفي للظواهر الاجتماعية، يمكن تعدادها في النقاط التالية:

1ـ أن يكون 'ع' (وظيفة 'س') أثرا لـــ 'س' (نمط سلوكي).

2- أن يكون 'ع' نافعا لـــ 'ز' (الجماعة).

3- أن يكون 'ع' غير مقصود من جانب الفاعلين الذين ينتجون 'س'.

4- أن يكون 'ع' (أو على الأقل العلاقة السببية بين 'س' و'ع') غير معترف به من جانب الفاعلين في 'ز'.

---

1 علي عبد الرزاق جلبي، مرجع سبق ذكره، ص ص. 193 ــ 94.

5 أن يحافظ 'ع' على بقاء 'س' من خلال دائرة تغذية رجعية سببية تمر عبر 'ز'.

ويتخذ جون إلستر التفسير الوظيفي أساسا للافتراض بأنه عندما يدلل المرء على أن لنمط السلوك نتائج نافعة لجماعة ما، فإنه يكون قد فسّر بقاء هذا النمط السلوكي. على أساس أن بقاء النمط واستمراره في التفاعل مرهون باستمرار الوظائف في الإنتاج، كما سبق الإشارة إلى ذلك.[1]

الرائد الآخر في تطوير وبلورة التحليل الوظيفي هو ألفن كولدنر Alvin Gouldner، الذي انطلق في تحليله الوظيفي للظواهر الاجتماعية من مفهومي الاستقلالية وتبادل الأراء. فبالنسبة لمفهوم الاستقلالية، يرى أن أجزاء النظام الاجتماعي الواحد مستقلة وتعمل على المحافظة على وظائفها الخاصة بها، مادام أن إنجاز الوظائف هو مؤشر استمرار النسق. لكن الاستقلالية لا تعني التفكك والعزلة وإنما وجود الكيان في تفاعل مع الأنساق الأخرى الفرعية ضمن سقف النظام الكلي. أما بالنسبة لمفهوم تبادل الآراء، فهو يشير إلى حالة التفاعل الوظيفي المتبادلة بشكل يصبح كل نسق يؤدي وظيفة ويتلقى حاجة. وهذا يعني أن توليد الوظائف وإشباع الحاجات المختلفة مترتب عن التفاعل الوظيفي البيني المهم. وتكاد تكون هذه الفكرة هي الافتراض الجوهري المشترك بين جميع أنصار التحليل الوظيفي، على اعتبار أن السمة التحليلية المميزة للوظيفية عن باقي المقاربات والنظريات الأخرى في علم الاجتماع وباقي الفروع الاجتماعية، هي فكرة أن كل نسق يتسم بخاصية "أداء وظيفة وتلقي حاجة"، والتي في نفس الوقت تجيب عن التساؤل الجوهري حول قيام النظام الاجتماعي واستمراره.

من ناحية أخرى، يقوم النظام الاجتماعي -في رأيه- على محورين أساسيين هما: التكافل والتوازن، اللذان يؤكدان الافتراض السابق ومكملان

1 علي عبد الرزاق جلبي، مرجع سبق ذكره، ص ص. 194 ـ 95.

لتفاعل الوظيفي. يشير مفهوم التكافل إلى اعتمادية أقسام النظام الواحد، بعضها على بعض في الإشباع الوظيفي، بالإضافة إلى وجود اعتماد وظيفي مشترك بين أقسام النظام الواحد، الذي يؤدي بدوره إلى ظاهرة التوازن في علاقات أقسام النظام. فالتوازن -في رأي ألفن كولدنر- يتضمن التكافل، بمعنى أن النظام الواحد يسوده حالة من الإشباع المتوازن لحاجات أقسام النظام المتفاعلة فيما بينها. وفي خضم تحليله الوظيفي، وضع ألفن كولدنر مستويات التكافل بين أقسام النظام الواحد في النقاط التالية:

1- مساهمة كل قسم من أقسام النظام في إشباع جميع حاجات الأقسام الأخرى، والذي يعبر عن حالة التكافل المشترك، وهو يمثل الدرجة القصوى من التكافل الوظيفي.

2- مساهمة كل قسم من أقسام النظام في إشباع حاجات قسم واحد فقط الذي يشترك معه في علاقة ثنائية، دون الأقسام الأخرى من النظام الواحد. وهو يشير إلى حالة التكافل المشترك الخاص الذي يعبر عن الدرجة الدنيا من التكافل الوظيفي.

3- هناك عاملان مهمان يحددان عملية التكافل الوظيفي والمتمثلان في:

أ- درجة احتياج القسم لإشباع حاجاته من الأقسام الأخرى. وهذه الحالة تعبر عن الدرجة العالية من التكافل الوظيفي في مقابل استقلالية وظيفية أقل لأقسام النظام الاجتماعي.

ب - ضعف قسم من النظام في إشباع حاجات أقسام أخرى، وهذا يشير إلى الدرجة الدنيا من عملية التكافل الوظيفي في مقابل درجة عالية من الاستقلال الوظيفي لأقسام النظام.

ويمكن تلخيص أفكار ألفن كولدنر في مجموعة من النقاط هي كالتالي:

1- الاستقلال الوظيفي الذي يحدد درجة التكافل الوظيفي بين الأنساق الفرعية المختلفة، وهذا العامل يتوقف عليه في حقيقة الأمر بقاء النظام الاجتماعي واستمراره في التفاعل بشكل إيجابي أو زواله.

2 يتحدد نوع علاقة أقسام النظام الاجتماعي مع بعضها البعض، بواسطة حجم التكافل الوظيفي فيما بينها من أجل تحقيق المدى الواسع من إشباع الحاجات.

3 تتمثل المتغيرات الأساسية أو المستقلة لخاصية الاستقلال الوظيفي لأقسام النظام الاجتماعي الفرعية، في عنصرين رئيسيين هما:

أ_ طبيعة علاقة الأنساق الفرعية مع بعضها البعض، من حيث وجود اعتمادية كلية أو جزئية في إنتاج الوظائف وإشباع الحاجات.

ب _ مستوى أو حجم حاجة كل نسق فرعي للآخر في أداء الوظائف وتلقي الحاجات.

4- مستوى قدرة القسم أو النسق الفرعي على العطاء الوظيفي للأقسام الأخرى، هو متفاوت من علاقة لأخرى ومن حالة لأخرى، بناء على البنية النظمية للنسق الكلي.

5- تعتبر نوعية كمية الحاجة المطلوبة من قبل الأقسام الأخرى متباينة، بناءً على طبيعة النسق الفرعي وأهميته في التفاعل الوظيفي.

6- وأخيرا يعتبر نوع علاقة القسم أو النسق بالأقسام الأخرى متنوعة.[1]

من خلال عرضنا لأفكار ألفن كولدنر، تتبين العلاقة المباشرة والواضحة بينها وبين مضمون الأفكار الوظيفية في التكامل الدولي، مما يشير إلى أن الوظيفية السوسيولوجية هي الخلفية النظرية للوظيفية التكاملية في العلاقات الدولية. وهذا ما يظهر أيضا بشكل أكثر بروزا في أفكار عالم الاجتماعي الأميركي تالكوت باسونز حول التكامل السوسيولوجي داخل النظام الكلي كما سيأتي فيما بعد.

---

1 معن خليل عمر، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر: دراسة تحليلية ونقدية (بيروت: دار الآفاق الجديدة، 1991)، ص ص. 135 ـ 38.

من ناحية أخرى، يرى أرنست نيكل Earnest Nikle أن المجتمع يتألف من أنظمة فرعية متخصصة، تقوم بتحقيق وظائف اجتماعية تستهدف إنجاز الأهداف التالية:

1- تحقيق الغايات الاجتماعية المطلوبة داخل المجتمع سواء كانت على المستوى العام للنظام أو كانت على مستوى الحياة اليومية للأفراد والجماعات.

2- تكافل مكونات النظام الفرعية فيما بينها، في إنتاج الوظائف وإشباع الحاجات. وهو يعني بطريقة أخرى، الضرورة الوظيفية لاستمرار العلاقات بين الأنساق المختلفة، والتي لا يكون لها معنى عندما تكون منعزلة أو في حالة صراع.

3- المحافظة على بقاء النظام العام، من خلال أداء الوظائف التي تجعله مفيدا في عيون أعضائه ويعد مصدرا للنفع العام وأسلوب حياة مميزة من وجهة نظر الجماعات المختلفة المكونة له؛ ترغب بطريقة آلية في استمراره.

4 التحكم في الاضطرابات والاختلافات التي تحصل بين أقسام النظام الواحد وتنظيم علاقة الأنظمة مع بعضها البعض، خاصة تلك المتعلقة بعدم التوازن في أداء الوظائف والخلل الشديد في إشباع الحاجات؛ كأن يوجد داخل النظام الكلي قطاع كبير منه خارج مجال العمل.

من ناحية أخرى، يحدد أرنست نيكل Earnest Nikle ثلاثة أشكال التي تكون عليها الوظائف التي تمارسها الأنظمة الاجتماعية الفرعية نحو بعضها البعض وهي كالتالي:

1- الاعتلال الوظيفي، الذي يعني معطيات العمل الاجتماعي وتبعاته وتلك الخاصيات التي لا تساعد الأفراد على تكيفهم مع أهداف النظام واكتسابهم لها؛ وتعمل باتجاه إعاقة التفاعل الوظيفي على المستويات المختلفة للنظام. والحقيقة، لا يوجد نسق اجتماعي يخلو من الاعتلال الوظيفي؛ لكن سوف لا يكون له تأثير على النسق إلا إذا تنامى بدرجة يتجاوز فيها حجم مخرجات الأداء الوظيفي. مثل أن يتضرر قطاع كبير في المجتمع من الترتيبات

الخاصة بالعناية الصحية أو إجراءات العمل أو نظام الأجور، بشكل يدفع الضحايا إلى القيام بأعمال الشغب وتوقيف حركة الحياة العامة داخل المجتمع، كما حدث في اليونان على إثر سياسة التقشف التي فرضتها الحكومة على خلفية الأزمة المالية في أبريل 2010.

2- الوظيفة الظاهرة، والتي تعني معطيات عمل النظام وتبعاته الإيجابية للأفراد التي تساعدهم على التكيف مع أهداف النظام، والتي تكون مقصودة من وراء إجراءات تفعيل التفاعل الوظيفي للنسق وإشباع الحاجات. مثل قيام الحكومة بإجراءات ملموسة من أجل تحسين سوق العمل أو تحسين نظام الأجور أو تحسين ميدان التعليم والتدريب المهني وهكذا.

3- الوظيفة المستترة، والتي تشير إلى أعمال النظام غير المميزة التي تكون لاحقة أو مرافقة لأي نشاط وظيفي، مثل الإبداع التكنولوجي أو الفني الناتج عن المناخ العام المفتوح والمستقر داخل المجتمعات الديمقراطية الحديثة.

أما مفهومه حول النظام الاجتماعي، فهو يرى أنه عبارة عن مجموعة من الأنظمة الفرعية التي تعمل على إشباع الحاجات الاجتماعية لأفراد المجتمع العام.[1]

ومن المفكرين الذين برزت مساهمتهم في بناء النظرية الوظيفية، ودققوا في تفاصيلها، واعتمدت كأرضية في تحليل الظواهر في العديد من تخصصات العلوم الاجتماعية، نجد عالم الاجتماع تالكوت بارسونز Talcott Parsons، الذي بلور معظم أفكاره الوظيفية في كتابه المشهور بعنوان "بنية الفعل الاجتماعي The Structure of Social Action" والذي نشر في عام 1937. حاول في هذا الكتاب أن يصوغ فكرة النظام كنسق منتج للعمليات الوظيفية المختلفة، على خلفية اعتقاده أن النظرية الليبرالية في القرن التاسع عشر فشلت في تقديم

1 معن خليل عمر، مرجع سبق ذكره، ص ص. 138 ــ 139.

تفسير مناسب للنظام الاجتماعي. لأنها تفترض أن الغايات الفردية عشوائية وغير منظمة، وأن علاقة الوسائل بالأهداف محكومة تماما بحسابات آلية. لذلك البديل الذي يطرحه، يقضي بأن النظام الاجتماعي لا يعني فقط الظروف التي يتصرف الناس في ظلها سعيا وراء أهدافهم، ولكنه يعني أيضا صياغة الأهداف نفسها التي تعبر عن الغايات الوظيفية؛ ويعكس السعي وراءها ديناميكيات إشباع الحاجات. ومع افتراض محورية الأهداف في التفاعل الوظيفي، فهذا يعني أن سلوك الأفراد لا يحدث بشكل عشوائي أو بشكل منعزل أو ينتج من فراغ، وإنما يتم في إطار منظم ومنسق. إحدى تجليات نسقيته، الميل نحو الترابط الوظيفي. كما تتجسد صورة النظام أكثر في بنية الجماعة وعمل أفرادها ونظامها واتصالها والأشكال المختلفة من التفاعل الوظيفي. تتلخص نظرة تالكوت بارسونز للجماعة في أن كل النظم أو الأنساق تتكون في التحليل الأخير من وحدات أفعال (منفردة)، لكن هذا لا يعني أن علاقة وحدة الفعل بالنظام (النسق) الكلي تتماثل تماما مع علاقة حبة الرمل بالكومة التي هي جزء منها. وبذلك يكون من الصعب التعرف على خصائص أي وحدة وطريقة عملها في حالة انعزالها أو انفصالها، وإنما تظهر بشكل بارز في حالة النسق وفي حالة علاقتها بالوحدات الأخرى.[1]

بعدئذ يحاول تالكوت بارسونز الوصول إلى صياغة محددة للنظام الاجتماعي، إذ يعتبره شبكة من العلاقات الاجتماعية المبنية على عملية التفاعل الاجتماعي الوظيفي الحاصلة بين الأفراد والتي تأخذ عدة أنماط مختلفة. فهو يتألف من أقسام معتمدة بعضها على بعض في علاقاتها ووظائفها. وبالنهاية يحصر مكونات النظام الكلي -كوحدة متفاعلة وظيفيا- في أربعة أنظمة فرعية هي كالتالي:

1 ريتشارد كلير، مايكل توميسون، وأرون ويلدفسكي، مرجع سبق ذكره، ص ص. 295 ـ 09.

1ـ النظام الاجتماعي الفرعي المتعلق بالعلاقات القرابية وأنماط الاتصال بين الجنسين وطبيعة التكوين الأسري وأنماط التنشئة الاجتماعية وغيرها.

2ـ النظام الثقافي الفرعي الذي يتضمن المضمون الرمزي لجماعات المختلفة والمجتمع العام، الذي يعكس بطريقة أخرى أسلوب الحياة ومرجعيات تكوين المجتمع وطرق التفكير وكل مكونات الإبداع الحضاري.

3ـ النظام العضوي، والذي يعني بشكل أساسي طرق الانتماء لجماعة ومعاني الانتماء للمجتمع وشروطه وطبيعة العلاقة التي تربط الفرد بالجماعة، والجماعة بالمجتمع العام.

4ـ النظام الشخصاني، الذي أساسا يتركز حول مكونات الشخصية الاجتماعية للمجتمع والأشياء الرمزية التي تؤثر في سلوكه القومي وطريقة بناء الفرد، مثلا نجد الرجل الفرنسي والأميركي والجزائري والسعودي.[1]

وأحد أدوات استمرار النظام الكلي -من وجهة نظر تالكوت بارسونز- هي حالة التوازن الاجتماعي في التفاعل الوظيفي وإشباع الحاجات بكل مستوياتها. التي تؤدي بالنهاية إلى الحفاظ على النظام بواسطة التزام الفرد بالمعايير الاجتماعية المعتمدة في عمليات التفاعل الوظيفي. وأن النكوص عن هذه المعايير سيؤدي إلى خلل في النظام الاجتماعي، والذي يسميه بارسونز بالانحراف الناتج عن خلل في التنشئة الاجتماعية. لذلك، عمية التوازن هي ظاهرة تنشأ عبر التكوين أو التطبيع المقصود داخل النظام الاجتماعي الكلي.

من ناحية أخرى، يؤدي النظام الكلي وظائفه بواسطة منظماته الوظيفية المختلفة، التي ميّزها تالكوت بارسونز في عدة أنواع هي كالتالي:

1- هناك المنظمات التي تنظم العلاقات بين أعضاء المجتمع مثل الأحزاب والمحاكم والمستشفيات، والتي أطلق عليها اسم منظمات التكامل الوظيفي.

---

1 معن خليل عمر، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر: دراسة تحليلية ونقدية (بيروت: دار الآفاق الجديدة، 1991)؛ ص ص. 122 ـ 35.

2 وهناك منظمات التي تساعد على الحفاظ على قيم المجتمع ومضمونه الثقافي والحضاري والرمزي مثل المدارس والجماعات ودور العبادة، والتي أطلق عليها اصطلاح منظمات الحفاظ على النمط.

3 وهناك المنظمات التي تعمل على الحصول على الموارد من البيئة، أي إنتاج الثروة مثل الشركات التجارية؛ والتي أطلق عليها منظمات تكيفية تساعد الإنسان على التكيف مع الطبيعة ومتطلبات التفاعل الوظيفي.

4- أما تلك المنظمات الوظيفية التي تعبئ أعضاء المجتمع من أجل مواصلة أهداف جمعية مثل الحكومة وما يشبهها، فقد أطلق عليه اسم منظمات من أجل تحقيق الهدف.[1]

الفكرة الأخرى التي طرحها تالكوت بارسونز في تحليله الوظيفي، هي متغيرات النمط عند تحليله لفكرة النظام. والتي حددها في النقاط التالي:

1- متغير العمومية-الخصوصية، الذي يتحدد معناه في طرح السؤال التالي: هل ينبغي الحكم على الناس تبعا لمقاييس تنطبق بالتساوي على كل فرد، أم يجب أن تصمم المقاييس حسب جماعات خاصة؟

2- متغير الموروث-والمكتسب والذي يتحدد معناه في السؤال التالي: هل تمنح المراكز تبعا للإنجاز الواضح الذاتي أم حسب سمات تبدو خاصة بشخص معين مثل الانتماء للأسرة أو الديانة أو الجنس؟

وبالرغم من هذا التمييز المنهجي بين هذين المتغيرين، إلا أنهما مترابطان فيما بينهما بعلاقة وثيقة. وبالتالي، النظام الاجتماعي الذي يرفض المعاملة المرتكزة على قواعد عامة، ويعامل الناس دائما حسب هويتهم وليس حسب ما يفعلونه عادة لا يتمتع بدرجة عالية من الوظيفية. بالإضافة إلى المتغيرات

1 ريتشارد كليز، مايكل توميسون، وآرون ويلدفسكي، مرجع سبق ذكره، ص ص. 295 ـ 06.

السابقة، هناك متغيرات أخرى، تتحدد في: التأثير-الحياد، والتحديد- الانتشار، والتوجيه الذاتي- التوجيه الجمعي.[1]

ويمكن توضيح متغيرات النمط عند تالكوت بارسونز أكثر بعرض تصنيف الأستاذ معن خليل عمر (1991)، الذي يحددها في النقاط التالية:

1- الانتشار/ التمركز: أي هل أن سلوك الإنسان هو متمحور في مركز معين أم منتشر على أكثر من مركز واحد؟ وهل هو ملتزم بشروط عملية التفاعل الاجتماعي الوظيفي المتمثلة في مركز واحد أم في أكثر من ذلك؟

2- التأثير الكلي/التأثير الجزئي: أي درجة التعرض لمؤثرات معينة تحدد درجة التأثير ومسار اتجاهه، وهو متعلق أكثر بحجم علاقة النسق الفرعي مع الأنساق الأخرى، والتي تعرف عندما يحدث خلل أو تغيير في نسق معين، هل يؤثر على باقي الأنساق الأخرى أم يكون تأثيره محدودا؟

3- عمومي/خاص: أي هل يخضع تفاعل الفرد لتقييم نفسه أم لأحكام الآخرين وآرائهم؟ وهل يعطي الفرد اهتماما إلى آراء واهتمامات الآخرين المحيطين به في كيفية تصرفه؟ أم يركز على أحكامه الخاصة ولا يبقي بالا لاهتمامات الآخرين؟ من الناحية الإبستمولوجية، يتقاطع هذا المتغير مع أفكار نظرية الانتساب في علم النفس الاجتماعي.[2]

4- الإنجاز/الاكتساب: أي كيف يثمّن ويقيم إنجاز الفرد وأداؤه الوظيفي؟ هل من خلال إنجازاته الفكرية والعلمية الذاتية التي تحصل عليها من خلال مثابرته واجتهاده في العمل المتواصل؟ أم من خلال صفاته التي اكتسبها عن طريق الوراثة، كالجنس ولون البشرة وغيرها؟

---

1 ريتشارد كليز، مايكل تومبسون، وأرون ويلدفسكي، مرجع سبق ذكره، ص ص. 297 _ 09.

2 Miles Hewstrone and Frank Fincham, «Attribution Theory and Research: Basic Issues and Applications, » **In <u>Introduction to Social Psychology</u>**, 2nd ed. Ed. Miles Hewstrone, Wolfgang Stroebe, and Geoffrey M. Stephenson (Ney York: Bleckwell Publishers, 1996), pp. 168 -96.

5- الذات/الجمع: أي هل تتجه تصرفات الفرد نحو تحقيق مصالحه الذاتية أم نحو تحقيق الأهداف التي يرسمها المجتمع له ويطالبه بتحقيقها لكي يستفيد منها الجميع؟

الفكرة الثالثة التي طرحها تالكوت بارسونز هي التكامل الوظيفي، سواء من حيث تكامل الفرد مع المجتمع أو تكامل الجماعات المختلفة المكونة للمجتمع مع بعضها البعض. وقد عالج هذا الموضوع من خلال طرح مجموعة من الأسئلة هي:

1- كيف يعيش النظام الاجتماعي؟

2- ما هي العوامل الموضوعية التي تساعد النظام الاجتماعي على بقائه؟

3- ولماذا ثبتت واستمرت الأنماط المنظمة للتفاعل الوظيفي المتعدد المستويات؟

4- وكيف يحل النظام الاجتماعي مشكلة التكامل الوظيفي بين فروعه المختلفة؟

تكمن الإجابة على هذه الأسئلة في تكامل النظام الثقافي الفرعي مع النظام الشخصاني الفرعي ضمن إطار النظام الاجتماعي العام –من وجهة نظر تالكوت بارسونز–. ويتم ذلك عبر تنفيذ عمليتين اجتماعيتين رئيسيتين هما:

1ـ عملية التنشئة الاجتماعية، والتي تتعلق من حيث الجوهر بتحويل الإنسان من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي متكيف مع بيئته. وهو نفس المعنى الذي ضمنه إميل دوركايم[1] لمفهوم التنشئة الاجتماعية.

2ـ وسائل الضبط الاجتماعي، التي تشتمل على جميع الأدوات المستخدمة في عملية تقويم السلوك الاجتماعي للفرد؛ سواء المعنوية منها أو القهرية الإكراهية.

---

1 إميل دوركايم، قواعد المنهج في علم الاجتماع (الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 1990)، ص ص. 57 -66.

فعبر عملية التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد في المجتمع عبر مراحل العمر المختلفة ووسائل الضبط الاجتماعي التي يخضع لها من أجل التقويم السلوكي، يتم إدماج النظام الشخصاني في النظام الاجتماعي في شكل نسق كلي متكامل وظيفيا. فالتنشئة الاجتماعية[1] تعمل على نقل القيم والثقافة والمعتقدات والرموز السائدة في المجتمع إلى الفرد، بحيث تجعل الفرد أكثر قدرة على التماثل مع النسق العام للمجتمع. ويتعزز هذا التماثل أكثر بواسطة أداة الضبط الاجتماعي التي هي بمثابة وسائل تماثل خارجية تجعل الفرد أكثر قدرة على التكيف الاجتماعي، عندما تصبح لديه القدرة على الربط بين السلوك والعقاب أو الجزاء المتوقع. وتتجسد وسائل الضبط الاجتماعي في مجموعة من النقاط يمكن تعدادها فيما يلي:

1ـ التنميط، أي توضيح التوقعات الدورية المترتبة عن السلوك الاجتماعي للفرد، لكي تساعده على الأداء الوظيفي السلوكي دون الوقوع في الخطأ, وعادة تتم هذه العملية من قبل مؤسسات اجتماعية ذات أنماط اجتماعية واضحة.

2ـ الروادع الداخلية التي عادة ترتبط بشكل مباشر بالضمير الجمعي (كما تحدث عن ذلك أيضا عالم الاجتماعي الفرنسي إميل دوركايم[2]) الذي بني عبر عملية التنشئة الاجتماعية، وتصبح تمارس السلطان الذاتي في التحكم السلوكي.

---

1 فهمي الغزوي ، "الإدارة العامة في الأردن ودور المؤسسات والتنشئة الاجتماعية في تطويرها،" في الثقافة والتسيير، تص. مقدم عبد الحفيظ (الجزائر: جامعة الجزائر، 1992)، ص ص. 235 -44.

2 ريتشارد كليز ومايكل تومبسون وأرون ويلدفسكي، نظرية الثقافة، تر. علي سيد الصاوي، مر. وت. الفاروق زكي يونس (الكويت: مطابع الرسالة، 1997)، ص ص. 223 -34.

3ـ الرموز الثقافية والاجتماعية التي تساعد الفرد على التماثل مع مقوّمات النظام الاجتماعي، وتشكل له الهوية الرمزية كمرجعية لسلوك الوظيفي.

4ـ الروادع الرسمية التي تمارسها المؤسسات الرسمية عن طريق القوة والإجبار والإكراه، وهي مؤسسات إعادة التربية والتأهيل وحتى ذات الصبغة العلاجية منها.

5ـ مؤسسات خاصة بإعادة دمج الفرد وجدانيا وبنائيا في المجتمع بعد انحرافه عن السلوك السوي، مثل دور العبادة والنوادي الخاصة والجمعيات الخاصة.

فكل من عملية التنشئة الاجتماعية واستخدام وسائل الضبط الاجتماعي يعملان على تحقيق عملية تكامل الفرد الوظيفي مع النظام الاجتماعي العام.

وهناك وسائل أخرى تعمل على تحقيق نفس الهدف (تكامل الفرد مع النظام الاجتماعي) -في نظر تالكوت بارسونز- وتحقق توازن الأنظمة أثناء عمليات التفاعل الوظيفي، والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:

1ـ الأنماط الثقافية، مثل نمط الخضوع للسلطة العليا وأهمية القيادة والإنجاز والشرف والانتماء للمجتمع وشدة الارتباط بتاريخ المجتمع.

2ـ اللغة كوسيلة اتصال أساسية وفعّالة داخل الأنظمة، تساعد على التفاعل الوظيفي والتعبير عن الحاجات وتحديد أهداف النسق وطرق إشباعها. وهي تقريبا نفس الأهمية التي أشار إليها أنصار التفاعلية الرمزية.[1]

3ـ الأفكار المضمنة في الأنماط الثقافية، بمعنى طبيعة المحتوى الثقافي مثل المحتوى الذي يدعو إلى التكامل ونظيره الذي ينشد التغيير الراديكالي والصراع والتمايز الطبقي.

1 إيان كريب، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماز، تر. محمد حسين علوم، مر. محمد عصفور (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 1992)، ص ص. 129 ـ 136

4ـ القيم، وهي التبريرات أو التأكيدات المعنوية لمجموعة من المواقف والسلوكيات، والإجابات على بعض الإشكاليات المعرفية التي تواجه الفرد أثناء عمليات التفاعل المختلفة.

5ـ المعتقدات، التي عادة هي قائمة على تأكيدات دينية أو إيديولوجية أو معاني روحية تساعد الإنسان على تحقيق التوازن النفسي، وتربطه بالعالم الغيبي الذي يؤمن به.

6ـ الإيديولوجيات، التي هي مجموعة أفكار مترابطة تؤدي معنى معين نحو قضايا السياسة والاقتصاد والاجتماع والثقافة؛ التي في بعض الأحيان تكون محافظة وفي أحيان أخرى تكون تغييرية.

من ناحية أخرى، يرى تالكوت بارسونز أن كل واحد من الأنظمة الفرعية، يتفرع بدوره إلى فروع جزئية مترابطة فيما بينها ترابطا وظيفيا وفق تزايد درجة التخصص والتعقيد في المجتمع العام. وتتجسد فكرة التكامل عند تالكوت بارسونز في ارتباط هذه الأنظمة الفرعية ببعضها البعض لتؤدي وظيفة النظام العام.

الفكرة الأخرى التي ناقشها تالكوت بارسونز هي المتطلبات الوظيفية، وتعني تلك المسائل أو العناصر التي لا يعمل النظام الوظيفي بدونها ولا يستطيع أن يشبع الحاجات المطلوبة. هذه العناصر أو المتطلبات الوظيفية يمكن حصرها في مجموعة من النقاط هي كالآتي:

1ـ يجب أن يملك النظام الاجتماعي –كنسق وظيفي- مجموعة كافية من الأفراد مدفوعين بشكل تلقائي وواضح للتصرف والسلوك حسب متطلبات النظام، ومزودين بقابلية كبيرة للقيام بالأداء الوظيفي الفعال.

2ـ يجب الابتعاد عن الاحتكاك مع الأنماط الثقافية التي لا تستطيع نتائجه أن تحافظ على النظام مثل الصراعات العرقية والدينية والثقافية واللغوية، وأيضا يجب الابتعاد عن النظام الذي ليس له أتباع أو أنصار أو غير مرغوب

نسقيا، مثل نفور المجتمعات الأوروبية من النظام الديني منذ عصر النهضة الأوروبية أو ما يسمى بعصر التنوير.

المحتوى الوظيفي الآخر لتالكوت بارسونز، كان حول تحفظات التكامل الوظيفي، والتي هي بمثابة استدراكات نظرية حول أفكار تكامل وتكافل الأنظمة الفرعية الاجتماعية وظيفيا، ويمكن رصد هذه التحفظات في مجموعة من النقاط هي كالتالي:

1ـ إن النظم الاجتماعية والشخصية والثقافية والعضوية ليست متكاملة دائما وفي كل وقت، وإنما هناك اختلاف فيما بينها وبشكل كثيف في بعض الأحيان؛ بشكل يجعلها تعمل كمعوقات وظيفية إذا لم يتم معالجة التباينات بينها أو إيجاد آليات تفاعل وظيفي أكثر نجاعة وفعالية.

2ـ كذلك هناك اختلاف داخل النظام الواحد من هذه الأنظمة الرئيسية (النظام الاجتماعي والشخصاني والثقافي والعضوي) المكوّنة للبناء الاجتماعي الكلي، بسبب حالة التعقيد والتخصص الشديد التي تتمتع بها المجتمعات الصناعة الحديثة. قد يتطور هذا التباين إلى مستويات حادة مما يجعل النسق الكلي غير قادر على التكيف مع المتطلبات الوظيفية الجديدة أو المتجددة. وعادة ما تنشأ مثل هذه التباينات نتيجة للتطور غير المتوازن بين الأنظمة الفرعية، كحدوث طفرة تطور في إحدى الأنظمة دون غيرها. لكن لابد من الإشارة إلى أنه نتيجة للخاصية الجوهرية في النسق الكلي وهي التفاعل الوظيفي، فإن مثل هذه التباينات قد تقوم بحل نفسها بنفسها.

3ـ أدت هذه الاختلافات البينية (بين الأنظمة الواحدة) والضمنية (بين فروع النظام الواحد) إلى بلورة جديدة ذات تكامل وظيفي جديد يقضي بظهور مفردات ومفاهيم جديدة لتطوير التفاعل الوظيفي النسقي، مثل ظهور طرق جديدة في إشباع حاجات التعليم كنسق أو إشباع حاجات النسق الشخصاني أو غيرها.

4ـ وبناءً على هذه التباينات في التفاعل الوظيفي بين الأنساق الفرعية والوعي بها، ظهرت طرق جديدة استخدمتها الأنظمة الرئيسية والفرعية للكفاح من أجل بقائها في محيطها المتطور. ومن أمثلة ذلك، لجوء العديد من القطاعات الوظيفية في المجتمعات الصناعية الحديثة إلى التعاون والتنسيق مع نظيرتها في المجتمعات الأخرى، كالذي جرى بين المجتمعات الأوربية ضمن النسق الكلي الجديد وهو الاتحاد الأوربي؛ أو اللجوء إلى إنشاء أنظمة جديدة تتجاوز الاعتبارات الإقليمية والجغرافية والعرقية والخصوصيات القومية بصفة عامة من أجل التنسيق والتعاون حول إشباع الحاجات المختلفة.[1]

الفكرة الأخرى المشكّلة للإطار النظري الذي طرحه تالكوت بارسونز هي المجتمع كنسق وظيفي كلي. ففي نظره أن المجتمع هو نسق اجتماعي معياري، بمعنى تحليل المجتمع باعتباره نسقا اجتماعيا متفاعلا، يحمل معنى الترابط وأداء الأدوار الوظيفية المختلفة ويخضع تفاعله الوظيفي لمجموعة من المحددات والمعايير وليس عشوائيا على عكس ما يعتقد أنصار النظرية الليبرالية.[2] وأي نسق اجتماعي –في نظره– لا يستمر في تفاعله الوظيفي إلا إذا توفرت فيه مجموعة من الشروط هي كالتالي:

1ـ القدرة على التكيف مع البيئة المجتمعية والفيزيقية التي عادة تتميز بالحيوية والتفاعل، وأحد تجليات حيويتها ظهور تنامي الحاجات والمتطلبات الوظيفية بشكل مستمر والميل نحو التخصص في العمل.

2ـ القدرة على إنجاز الأهداف التي يضعها لنفسه أو يتوقعها الأعضاء من عمليات التفاعل الوظيفي. والمؤشر الأولي للنجاح في تحقيق هذه الغاية هو

---

1 معن خليل عمر، <u>نقد الفكر الاجتماعي المعاصر: دراسة تحليلية ونقدية</u> (بيروت: دار الآفاق الجديدة، 1991)؛ ص ص. 122 ـ 35.

2 Steven L. Lamy, "Contemporary Mainstream Approaches: Neo-Realism and Neo-Liberalism," In <u>The Globalization of World Politics: An Introduction to International Relations</u>, ed John Baylis and Steve Smith, 2nd (New York: Oxford University Press, 2001), pp. 183 - 88.

توفير الشكل التنظيمي للمجتمع وعملياته التفاعلية المختلفة، بما يتيح الفرص الكثيرة أمام الأفراد والجماعات من أجل العمل على تحقيق الأهداف والقدرة على المنافسة والشعور بالانتماء العضوي للنسق الكلي.

3ـ القدرة على المحافظة على النمط وإدارة التوتر، عبر عمليات التنشئة الاجتماعية وتطوير التعليم وتوفير المؤسسات والبنيات الملائمة لإدارة سلسلة طويلة من التفاوض والاتصال بين جميع مكونات النسق، بما فيها العناصر الأكثر تطرفا.

4ـ تحقيق التكامل الوظيفي بين مكونات النسق الكلي، الذي يتجسد بشكل أساسي في شعور فواعله بالحاجة الشديدة لبعضهم البعض من أجل تحقيق المستويات العليا من الأداء الوظيفي وإشباع الحاجات المختلفة.

وكما سبقت الإشارة من قبل، يرى تالكوت بارسونز أن توازن النسق الاجتماعي الكلي (المجتمع) يتوقف على آليات التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي، بالإضافة إلى اعتماد تكامل النسق على آليات التساند الوظيفي بين أجزائه. مهمة التنشئة الاجتماعية الأساسية هي تعميق الحاجة الوظيفية للنسق الفرعي نحو الأنساق الأخرى، وإيجاد فرص متعددة لاختبار ذلك إمبريقيا.[1]

كما لم يفت تالكوت بارسونز الحديث عن موضوع التغير والحداثة. ينطلق بارسونز في تحليله لظاهرة التغير والحداثة من فكرة المطابقة بين خلايا الكائن الحي والتغير في المجتمع، التي أخذها من عالم الاجتماع البريطاني هربرت سبنسر.[2] فالخلايا في الكائن الحي تنقسم لتتكاثر وتشكل الجسم المتكامل وظيفيا وبيولوجيا، وكذلك المجتمعات الإنسانية تكون بسيطة ثم تنقسم نسقيا جراء

---

1 علي عبد الرزاق جلبي، الاتجاهات السياسية في نظرية علم الاجتماع (دار المعرفة الجامعية، دون ذكر مكان النشر، 1999)، ص ص. 190 ـ 09.

2 عبد الله محمد عبد الرحمان، **علم الاجتماع: النشأة والتطور** (بيروت: دار المعرفة الجامعية، 1999)، ص ص. 62-77.

التطور في الأنساق الفرعية وزيادة عدد سكان وتعاقب الأجيال وغيرها من أسباب التطور؛ بمعنى تنقسم الأنساق الكلية إلى أنساق فرعية. ويعطي مثالا على ذلك، بأن المجتمعات الزراعية تتحول إلى مجتمعات صناعية. وهذا يقتضي انفصال النسق الاقتصادي عن نسق التنشئة الاجتماعية. فالتنشئة الاجتماعية الأسرية في المجتمعات الزراعية هي جزء من الإنتاج ومندمجة مع الأرض. أما عملية التنشئة الاجتماعية في المجتمع الصناعي فهي مستقلة بأن تصبح الأسرة تعمل فقط في المترل، ومن ثم تتفرغ لعملية التنشئة الاجتماعية.[1]

المقدمات الوظيفية السوسيولوجية

قام الأستاذ معن خليل عمر بتلخيص أفكار بعض الكتاب الوظيفيين – من أمثال بيرلي كوهن وديفز وليفي وستون- حول المقدمات الاجتماعية لبوظائف، والتي يمكن رصدها في مجموعة من النقاط هي كالتالي:

1ـ أن يكون هناك أفراد داخل المجتمع تجمعهم تفاعلات وظيفية وعلاقات اجتماعية، وفي نفس الوقت لهم علاقات مع المحيط الاجتماعي، بشكل يصبح وجودهم يعمل باتجاه التكامل الوظيفي للنسق الكلي.

2ـ يجب أن يكون هناك عدد كاف من الأفراد داخل المجتمع وذو نوعية اجتماعية فعالة، التي تخلق المستويات المتعددة من الوظائف وإشباع الحاجات وتزيد من عمليات التخصص الوظيفي وتقسيم العمل. في الحقيقة، لا يكون هذا متاحا إلا في المجتمعات الصناعية المتطورة.

3ـ يجب أن يتفاعل هذا المجتمع مع المجتمعات الأخرى بشكل إيجابي، بحيث تتجسد الإيجابية في السلوك الوظيفي. ومبرر ذلك، أن التفاعل الوضيفي الإيجابي يساعد المجتمع على البقاء ضمن دائرة الوضع الاجتماعي المتفاعل نحو

1 علي عبد الرزاق جلبي، مرجع سبق ذكره، ص. 63.

